

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ECOLE CENTRALE DE NANTES

Séance du 11 mai 2023

Délibération n° 2023-21

Suite à la convocation en date du 2 mai 2023, le Conseil d'Administration de l'Ecole Centrale de Nantes, sous la présidence de Monsieur CREUZET Gérard, a examiné la délibération ci-dessous.

Vu le code de l'éducation et notamment l'article L 954-2 ;

Vu le décret n° 93-1143 du 29 septembre 1993 portant création de l'Ecole Centrale de Nantes ;

Vu les statuts de l'Ecole Centrale de Nantes approuvés par arrêté ministériel du 18 mai 1994 publié au Journal Officiel du 4 juin 1994 ;

EXPOSE DES MOTIFS

Par délibération n° 2022-52, le conseil d'administration a approuvé, lors de la séance du 8 décembre 2022, les lignes directrices de gestion (LDG) de la stratégie RH qui constituent un document de référence car elles définissent la politique de l'établissement en matière de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, il est prévu que des lignes directrices de gestion (LDG) formalisent les modalités de recrutement, de rémunération et de valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs contractuels notamment.

Les LDG concernant les enseignants-chercheurs contractuels ont été présentées au Comité Social d'Administration réuni le 2 mai 2023 qui a émis un avis favorable à l'unanimité.

DELIBERATION :

Le Conseil d'Administration approuve les lignes directrices de gestion (LDG) concernant les enseignants-chercheurs contractuels qui sont jointes en annexe.

Nombre de membres présents ou de représentés : 24

2 voix « contre »

5 abstentions

17 voix « pour »

Le Président du Conseil d'Administration
de l'École Centrale de Nantes



Gérard CREUZET

Elle a été transmise au recteur de l'Académie de Nantes, chancelier des universités, le 17 mai 2023.

La présente délibération a été publiée le 17 mai 2023.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

ANNEXE à la délibération 2023-21

11 mai 2023

Lignes directrices de gestion des enseignants-chercheurs contractuels

Approuvées par le Comité Social d'Administration du 2 mai 2023
et le Conseil d'Administration du 11 mai 2023

L'Ecole formalise dans les présentes lignes directrices de gestion (LDG) les règles de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière pour ses enseignants-chercheurs contractuels pour les aligner autant que possible sur celles de ses enseignants-chercheurs titulaires.

Les corps et fonctions étant exercées par des personnes indépendamment de leur identité de genre, les corps et fonctions seront mentionnés au masculin pour faciliter la lecture du présent document.

Fiche de poste

La fiche de poste pour le recrutement d'un enseignant-chercheur contractuel est élaborée conjointement par le directeur de département d'enseignement et le directeur de laboratoire. Elle est validée par le directeur de la formation, le directeur de la recherche puis par le directeur de l'Ecole.

Une fois validée, la fiche de poste est publiée sur Galaxie pendant au moins 30 jours.

Recrutement

Un enseignant-chercheur contractuel est recruté par un comité de sélection dont les règles de constitution suivent celles des comités de sélection des enseignants-chercheurs titulaires.

Le CSR et le CAR sont les instances compétentes pour valider la composition des comités de sélection des enseignants-chercheurs contractuels.

Les candidats aux postes de maîtres de conférences et professeurs contractuels à l'Ecole doivent disposer de la qualification.

Rémunération

La fixation du montant de la rémunération des enseignants-chercheurs contractuels s'appuie sur les règles de détermination de la rémunération des enseignants-chercheurs titulaires qui comporte une part indiciaire et une part indemnitaire.

Le contrat de travail des enseignants-chercheurs contractuels distingue donc deux parties de rémunération :

- **Partie indiciaire**

Une fois recrutés, les enseignants-chercheurs contractuels sont reclassés dans la grille indiciaire des enseignants-chercheurs titulaires (grille des maitres de conférences ou grille des professeurs des universités) par le CSR en fonction de leur parcours et de leur ancienneté selon la même méthode que celle appliquée aux enseignants-chercheurs titulaires nouvellement recrutés.

- **Partie indemnitaire**

L'Ecole s'appuie sur les dispositions du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) pour construire l'équivalent de la partie indemnitaire de la rémunération des enseignants-chercheurs contractuels.

Indemnité C1

Le montant de la prime C1 est le même que celui de la prime statutaire C1 des enseignants-chercheurs titulaires. La prime C1 sera revalorisée selon la trajectoire prévue par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation jusqu'en 2027.

Pour les enseignants-chercheurs contractuels recrutés avant la mise en place des présentes LDG, la prime qui figure dans leur contrat de travail restera inchangée si le montant est supérieur ou égal au montant de la prime statutaire du corps en référence à celui des enseignants-chercheurs titulaires.

Indemnité C2

Le cadre fixé par les LDG C2 de l'Ecole pour les enseignants-chercheurs titulaires s'appliquent à l'identique pour l'attribution de primes fonctionnelles aux enseignants-chercheurs contractuels.

Il est rappelé que les principes généraux sont l'égalité indemnitaire des femmes et des hommes ainsi que l'indemnisation de l'ensemble des missions qui sont confiées aux enseignants-chercheurs.

La répartition des indemnités fonctionnelles

La proportion des bénéficiaires de cette indemnité est fixée de telle manière qu'elle bénéficie à un maximum de 35 % de l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels.

Montant de l'enveloppe indemnitaire

L'enveloppe totale des indemnités C2 des enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels, correspond à un maximum de 35 % de l'enveloppe de l'équivalent de la prime C1 de l'ensemble des enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels.

Le montant de l'indemnité individuelle

Il est défini individuellement par décision du directeur au regard des plafonds fixés par arrêté ministériel pour les enseignants-chercheurs titulaires et d'une grille indicative qui sera communiquée sur intranet.

La notification individuelle

Le directeur transmet une décision individuelle à chaque personne chargée d'une fonction donnant lieu à une indemnité fonctionnelle dans laquelle il est mentionné la fonction exercée, le montant de l'indemnité fonctionnelle afférente ainsi que la durée d'exercice de la fonction.

Des fiches de fonction viendront préciser le contenu des activités et les attendus en termes de connaissances, savoir-faire et savoir-être pour chaque fonction.

Les décharges d'heures

Les indemnités fonctionnelles sont convertibles en décharges d'heures d'enseignement.

Une campagne d'instruction de ces demandes de conversion d'indemnité C2 en décharge d'heures d'enseignement sera réalisée chaque année. Un formulaire d'instruction spécifique sera transmis par la DRH à chaque enseignant-chercheur concerné le 1^{er} avril. Une réponse sera demandée pour le 1^{er} juin de chaque année. A défaut de réponse dans le délai imparti, l'indemnité sera maintenue en euros sauf décision expresse du directeur d'établissement.

✓ **Prime C3**

La prime individuelle doit faire l'objet d'une demande formalisée par les enseignants-chercheurs contractuels qui doivent constituer un dossier dont la trame est à télécharger à partir du site internet GALAXIE.

Le dossier peut être transmis à la section compétente du CNU qui peut rendre un avis : très favorable, favorable ou réservé.

Le Conseil d'Administration Restreint (CAR) examine les dossiers au regard de la même grille de critères que celle utilisée pour les enseignants-chercheurs titulaires ayant déposé un dossier de prime C3 et de l'éventuel avis du CNU puis émet un avis : très favorable, favorable, ou réservé.

Le directeur de l'établissement notifie à chaque candidat ayant déposé un dossier une décision individuelle d'attribution ou non d'une prime C3.

Critères d'attribution

La prime individuelle C3 est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des enseignants chercheurs au regard de l'ensemble de leurs missions.

Les critères pour l'attribution de la C3 aux enseignants-chercheurs contractuels sont identiques à ceux appliqués pour l'attribution de la C3 aux enseignants-chercheurs titulaires.

Bénéficiaires

La proportion des bénéficiaires de cette indemnité est fixée à au moins 45 % de l'effectif global des enseignants-chercheurs titulaires et contractuels, et, des chercheurs contractuels au titre d'une même année en cible 2027, sous réserve que les personnes concernées fassent la demande correspondante.

Autant que faire se peut, l'attribution de cette prime C3 respecte la répartition des femmes et des hommes ainsi que celle des maîtres de conférences et des professeurs d'université au sein de l'École.

Montant

- Montant de l'enveloppe indemnitaire : Il correspond au moins à 30 % de l'enveloppe de la prime C1 des enseignants-chercheurs contractuels.
- Montant de l'indemnité individuelle : Il est défini individuellement par décision du directeur au regard des plafonds fixés par arrêté ministériel et d'une grille indicative qui sera communiquée sur intranet.

✓ **Intéressement**

Les enseignants-chercheurs contractuels sont éligibles aux dispositifs d'intéressement approuvés par le Conseil d'Administration.

Carrière

L'Ecole assure le même accompagnement professionnel que celui pour ses enseignants-chercheurs titulaires. A minima, elle organise des entretiens à 3 échéances du parcours professionnel au sein de l'Ecole :

- à l'arrivée à l'Ecole
- à 4 ou 5 ans d'ancienneté
- quelques années après l'obtention de la HDR.

Nouveaux maîtres de conférence contractuels

Les maîtres de conférences contractuels nouvellement recrutés bénéficient de décharges d'heures pendant les deux premières années d'exercice dans les mêmes conditions que les maîtres de conférence titulaires. Il leur sera proposé des formations pour les accompagner dans leur début de carrière en tant que maître de conférences.

CPP et CRCT

Les demandes de congés pour projets pédagogiques (CPP) et pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) suivent le même formalisme et le même calendrier que celles des enseignants-chercheurs titulaires.

Les instances compétentes pour examiner ces demandes sont les mêmes que celles pour les enseignants-chercheurs titulaires.

Promotion

Le dossier de demande de promotion de grade ou de corps des enseignants-chercheurs en CDI suit le même formalisme et le même calendrier que celui des enseignants-chercheurs titulaires. Les conditions d'ancienneté pour déposer un dossier sont les mêmes que celles des enseignants-chercheurs titulaires.

L'instance compétente pour l'examen des demandes de promotion est le CAR comme pour les promotions en local des enseignants-chercheurs titulaires.

Titularisation sur poste de professeur d'université

Les maîtres de conférences contractuels peuvent postuler sur des postes de professeur d'université titulaires ouverts par l'École.

Les présentes LDG pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année et un bilan annuel sera fait au Comité social d'administration ainsi qu'au Conseil d'Administration.